

Research and Development Journal Of Education  
Vol. 5 No. 2 April 2019

p-ISSN 2406-9744  
e-ISSN 2657-1056

**PENGARUH PERSEPSI GURU ATAS KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
(Survei pada SMK Swasta Jakarta Barat)**

**Abdul Muiz**

Program Studi Manajemen, STIE Triguna Jakarta  
Abdul\_muiz45@yahoo.co.id

**Abstract**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK swasta di Jakarta Barat, pengaruh persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktifitas kerja guru SMK swasta di Jakarta Barat, dan pengaruh motivasi kerja guru terhadap produktifitas kerja guru SMK swasta di Jakarta Barat. Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Populasi adalah Guru-guru SMK Swasta di Jakarta Barat yang berjumlah 487 orang. Sampel berjumlah 60 guru yang diambil dengan random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data dengan regresi berganda dan korelasi berganda, uji F dan T. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh yang signifikan Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $Sig = 0.000$   $Sig < 0,05$  dan  $F_{hitung} = 16,115$ , terdapat pengaruh yang signifikan Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $Sig = 0.033$   $Sig < 0,05$  dan  $t_{hitung} = 2,183$ , dan terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $Sig = 0.000$   $Sig < 0,05$  dan  $t_{hitung} = 3,829$ .

**Keywords:** Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja, Kinerja Guru

**PENDAHULUAN**

Pengembangan Pendidikan SMK swasta di Jakarta Barat secara keseluruhan diarahkan pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Nasional dalam upaya menunjang peran serta laju pertumbuhan pendidikan formal dalam pembangunan nasional. Untuk menunjang kesinambungan pertumbuhan nasional dimaksud, maka dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu mewujudkan hal tersebut secara memadai baik jumlah maupun mutunya. Hal demikian, sebagaimana dikatakan pakar bahwa dalam periode pembangunan yang mendatang akan diwarnai oleh pengaruh arus globalisasi era perdagangan bebas. Semua ini menuntut kesiapan sumber dayam manusia yang semakin professional dan tanggap akan perubahan global, regional dan nasional.

Konsep sumber daya manusia dalam organisasi secara teoritis terkait dengan 3 (tiga) komponen pokok yang menurut pandangan berbagai ahli menyangkut perencanaan (planning), pendayagunaan (utilization) dan pengembangan (development) sumber daya manusia, hingga dapat di refleksikan menjadi hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan fungsi sumber

daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia berupaya untuk meningkatkan mutu atau menyempurnakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku manusia (Knowledge, Skill, Attitude/Behavior) yang mempunyai pengaruh terhadap perencanaan sumber daya manusia dan pendayagunaannya. Dalam masalah organisasi pendidikan, seringkali orang mengatakan guru zaman sekarang kurang profesional. Kalimat ini terlontar akibat tingkah laku siswa yang kurang baik atau nilai normatif yang rendah, atau juga karena kurangnya keterampilan yang dimiliki siswa setamat mereka dari sekolah. Namun demikian dampak yang ada, tidak dapat melihat bagaimana proses input dalam penyelenggaraan pendidikan tersebut.

Guru memiliki peran dan tanggungjawab besar dalam pendidikan. Tugas guru bukan saja memberikan transfer ilmu, melainkan juga guru harus mendidik, yaitu dengan cara memberikan motivasi, bimbingan, dan mengembangkan potensi anak didik, supaya tujuan pembelajaran dapat tercapai. Guru merupakan titik sentral dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Pemerintah berusaha untuk memperbaiki kualitas guru melalui kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi sebagaimana yang tertuang dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Adanya undang-undang tersebut menjadi motivasi guru untuk meningkatkan kesejahteraannya. Guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya, karena system pendidikan dimasa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas.

Dengan demikian yang menjadi pemikiran adalah merubah pola bagaimana mewujudkan sumber daya manusia Indonesia yang potensial menjadi tenaga-tenaga yang berkualitas tinggi, memiliki semangat dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Dengan kata lain sumber daya manusia tersebut harus mempunyai potensi yang dapat diaktualisasikan atau dapat dimotivasi menjadi suatu yang berpotensi sehingga manusia akan menjadi sumber daya manusia yang handal apabila manusia tersebut produktif. Dalam organisasi pendidikan SMK swasta mempunyai satuan-satuan kerja seperti bagian keuangan, bagian kurikulum, bagian pelaksana, bagian administrasi, bagian keamanan, bagian manajer, dan lain-lain. Satuan kerja ini semua memainkan peranan yang penting dalam meraih keberhasilan, termasuk dalam peningkatan produktifitas kerja. Peningkatan

produktifitas kerja dapat dicapai bila adanya kerjasama yang baik dan berkesinambungan antara satuan kerja-satuan yang ada.

Untuk meningkatkan kinerja guru agar mampu bekerja secara profesional pemerintah telah melakukan berbagai macam pelatihan atau penataran para guru. Namun umumnya pembelajaran dilakukan dalam bentuk satu arah, guru lebih banyak ceramah dihadapan siswa. Guru beranggapan tugasnya hanya mentransfer pengetahuan yang dimilikinya dengan target tersampainya topik-topik yang tertulis dalam kurikulum. Pada umumnya guru-guru tidak memberikan inspirasi kepada siswa untuk mandiri sehingga pelajarannya kurang menantang siswa untuk berfikir. Akibatnya siswa tidak menyenangi pelajaran.

Penulis dapat menyimpulkan dari hasil pengamatannya, bahwa adanya faktor-faktor yang dapat memotivasi kerja guru dalam proses input pendidikan. Faktor-faktor tersebut adalah : 1) Kondisi sekolah yang baik, 2) Perasaan guru diikutsertakan 3) Disiplin kerja yang manusiawi, 4) Adanya penghargaan bagi guru berprestasi (telah menunaikan tugas dengan baik) 5) Kesetiaan pimpinan pada yang dipimpinnya, 6) Adanya promosi, 7) Adanya rasa simpatik atau empati antara pimpinan dengan yang dipimpinnya, 8) Adanya rasa aman dalam menunaikan tugas, 9) Tugas sesuai keahlian agar lebih menarik

Kesembilan faktor inilah yang merupakan satuan kerja yang berdekatan langsung dengan proses input pendidikan. Kesembilan faktor inilah yang harus diperhatikan dan ditindak lanjuti aksistensinya. Hal tersebut diatas haruslah disikapi dengan bijaksana oleh pimpinan, dalam hal ini kepala sekolah dan pihak yayasan, mengapa? karena kepala sekolah sebagai penggerak dan pengawas sekaligus sebagai perantara antara guru dengan pihak yayasan. Sedangkan pihak yayasan sebagai orang pertama yang mempunyai kekuasaan penuh atas penyelenggaraan pendidikan.

Kepala sekolah adalah pimpinan pada tingkat sekolah. Kepala sekolah memiliki peranan besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolahnya. Tumbuh dan berkembangnya semangat kerja, terciptanya kerjasama yang harmonis, perkembangan mutu guru, serta kinerja bawahannya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah hendaknya senantiasa mengembangkan diri agar menjadi pemimpin pendidikan (education leader) yang profesional.

Harna (2003: 2) berpendapat bahwa seorang kepala sekolah hendaknya professional dalam kepemimpinan, hubungan manusiawi, proses kelompok, administrasi personalia dan menilai staf. Seorang kepala sekolah yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya adalah kepala sekolah yang memperlihatkan kemampuan profesionalnya sebagai pemimpin. Ia menjadi berhasil karena mendapat dukungan dan penghargaan dari stafnya. Ia akan berhasil jika guru-gurunya mampu menunjukkan sikap terbuka (open mindedness) kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Seorang kepala sekolah perlu menunjukkan sikap yang bersahabat, tenang, bersemangat, penuh pengertian, member tantangan, menciptakan rasa aman, memiliki wawasan yang luas dan memahami visi dan misi sekolah sehingga dapat mendorong tumbuhnya semangat dan motivasi kerja serta sikap loyal serta dukungan dari para guru dan karyawan yang ada di sekolah tersebut.

Persepsi pada hakikatnya adalah merupakan proses penilaian seseorang terhadap obyek tertentu. Menurut Young (1956) persepsi merupakan aktivitas mengindera, mengintegrasikan dan memberikan penilaian pada obyek-obyek fisik maupun obyek sosial, dan penginderaan tersebut tergantung pada stimulus fisik dan stimulus sosial yang ada di lingkungannya. Sensasi-sensasi dari lingkungan akan diolah bersama-sama dengan hal-hal yang telah dipelajari sebelumnya baik hal itu berupa harapan-harapan, nilai-nilai, sikap, ingatan dan lain-lain.

Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah penilaian yang diberikan oleh guru pada kemampuan kepala sekolah yang memimpin tempat guru tersebut mengajar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Dengan demikian persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang penting. Jika kepala sekolah mampu menunjukkan kepemimpinan yang dapat memotivasi kerja kepada bawahannya, hal ini akan berdampak baik terhadap persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah sehingga akan meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Menurut Gordon (dalam Irawan, 2003: 42) motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan, motivasi ini erat hubungannya dengan kerja atau perilaku dari seorang guru. Pendapat Gordon ini sesuai dengan pendapat Owens di atas. Para individu bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang

mendorong yang ada dalam diri mereka sendiri, yang diwakili oleh istilah-istilah, keinginan-keinginan (wants), kebutuhan-kebutuhan (needs) dan perasaan takut (Winardi, 2001: 7). Proses motivasi kerja diawali dengan rasa kekurangan kebutuhan, yang menggerakkan untuk mendapatkan sehingga timbul suatu proses pencarian. Kemudian orang memiliki rangkaian tindakan tertentu. Proses motivasi ini sebuah model inisial dari James C. Gibson dalam bukunya "Organizations Behaviour Structure-Process" yang dikutip oleh Winardi (2001: 23). Maka dapat diartikan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang dalam mencapai prestasi kerja/kinerja yang terbaik yang ditandai dengan beberapa indikator atau karakteristik yang menunjukkan motivasi, seperti perilaku, upaya, kerajinan, perhatian, kedisiplinan, ketekunan, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian tersebut di atas tersebut, penulis menduga bahwa terdapat keterkaitan antara kinerja guru dengan prestasi yang dicapai oleh sekolah, dan juga diduga bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja guru tersebut adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Uraian di atas menjadi dasar perlunya dilakukan penelitian tentang pengaruh persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi bekerja guru terhadap kinerja guru (Survei pada SMK Swasta Jakarta Barat).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Hakekat Kinerja Guru**

Secara etimologis dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Kinerja merupakan terjemahan dari istilah Inggris, *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja (LAN, 1992). Sementara itu Bernardin & Russel (dalam Faustino Cardoso Gomes, 2000) menyatakan bahwa *performance* adalah : "... *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a spesified time periode.*" Dengan kata lain, kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Pengertian kinerja atau *performance* menurut The Seribner – *Bantam English Dictionary* Amerika Serikat dan Canada tahun 1979 (dalam Suyudi

Prawirosentono, 1999), “*performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.” Bernadin Kane dan Johnson (1995) mendefinisikan kinerja sebagai “outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategis yang ditetapkan organisasi.”

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil atau kinerja suatu organisasi dapat dicapai dengan baik antara lain atas pengaruh dari pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas dari para peserta yang berkecimpung di dalam organisasi tersebut. Untuk mengetahui kinerja pegawai, karyawan atau guru harus ditetapkan standar kinerjanya. Standar kinerja merupakan tolok ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan/ditargetkan sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar kinerja dapat juga dijadikan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan. Pengukuran kinerja seharusnya mencerminkan masa lalu, bukan tujuan yang harus dicapai, melainkan sarana untuk memasuki masa depan yang lebih produktif. Agar penilaian kinerja mencapai potensinya, tidak cukup hanya melakukannya, melainkan karyawan harus bertindak menurut penilaiannya itu. Biasanya atasan mempunyai tanggung jawab mengkomunikasikan hasil-hasil penilaian kepada bawahannya dan membantu bawahan memperbaiki diri di masa mendatang. Sebaliknya bawahan biasanya mempunyai tanggung jawab mencari umpan balik yang jujur dan memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Standar kinerja masing-masing orang mempunyai perbedaan sesuai jenis pekerjaan, organisasi atau profesi. Standar kinerja merujuk pada tujuan organisasi yang dijabarkan dalam tugas-tugas fungsional. Standar karyawan pemerintah akan berbeda dengan standar pekerja industri, karena masing-masing memiliki spesifikasi tugas/pekerjaan yang berbeda. Begitupun kinerja seorang lulusan SMK dengan kinerja seorang lulusan SMA bisa tidak sama, tergantung kepada tingkat kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing lulusan.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil seperti dikutip Suprihanto (1998), standar yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai negeri sipil adalah:

- 1) Kesetiaan; mengandung muatau kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah.
- 2) Prestasi kerja; adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab; adalah kesanggupan seorang PNS menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya, serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- 4) Ketaatan; adalah kesanggupan seorang PNS untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- 5) Kejujuran; adalah ketulusan hati seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 6) Kerjasama; adalah kemampuan seorang PNS untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 7) Kepemimpinan; adalah kemampuan seorang PNS untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Guru adalah seseorang yang memiliki keahlian dan kemampuan serta legalitas berdasarkan bidang ilmu yang diperolehnya di pendidikan tinggi dalam rangka mengubah perilaku anak didiknya ke arah yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan. Artinya seorang guru memiliki peran dan tanggung jawab untuk mentransfer ilmu dan kepandaian yang dimiliki kepada anak didiknya sehingga

diperoleh pemahaman dan kepandaian yang sama serta diperoleh anak didik yang memiliki perilaku baik serta dapat berubah ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan kajian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru pada penelitian ini adalah hasil pelaksanaan kerja yang dicapai oleh seseorang yang berprofesi sebagai pendidik serta memiliki legalitas sebagai seorang guru. Indikator dari pengukuran kinerja guru adalah sesuai tugas dan fungsi guru, yaitu : 1) kemampuan guru sebagai pendidik, 2) kemampuan guru sebagai pengajar, dan 3) kemampuan guru sebagai profesional.

### **Hakekat Persepsi Guru Pada Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Manusia sebagai makhluk sosial yang sekaligus makhluk individu. Terdapat perbedaan antara individu yang satu dengan yang lainnya, sehingga setiap informasi yang datang akan diberi makna yang berlainan oleh orang yang berbeda. Adanya perbedaan ini merupakan suatu alasan seseorang menyenangi suatu obyek, sedangkan orang lain tidak senang bahkan membenci obyek tersebut. Hal ini sangat tergantung bagaimana individu menanggapi obyek tersebut dengan persepsinya. Pada kenyataannya sebagian besar sikap, tingkah laku dan penyesuaian ditentukan oleh persepsinya.

Ruch. F.L. (1967 : 300) memberi pengertian : perception is process where by sensory and relevant past experience are organized to give us the most structured, meaningful picture possible under the circumstance. Disini persepsi merupakan suatu proses tentang petunjuk-petunjuk inderawi/sensori dan pengalaman masa lampau yang relevan diorganisasikan untuk memberikan kepada kita gambaran yang terstruktur dan bermakna pada situasi tertentu. Karena persepsi berkaitan dengan cara mendapatkan pengetahuan khusus tentang kejadian pada saat tertentu, maka persepsi dapat terjadi kapan saja apabila ada stimulus yang menggerakkan indera. Dalam hal ini persepsi diartikan sebagai proses mengetahui atau mengenali obyek dan kejadian obyektif dengan bantuan indera (Chaplin, C.P., 1999 : 358).

Suherman (2005 : 23) mengutip pendapat Uttin dan Solso, mengemukakan, bahwa persepsi merupakan tahap awal dari serangkaian pemrosesan informasi. Persepsi adalah suatu proses penggunaan pengetahuan atau memperoleh dan menginterpretasikan stimulus (rangsangan) yang diterima oleh alat indera manusia.



Berdasarkan pemahaman tersebut persepsi merupakan proses menginterpretasikan atau menafsirkan informasi yang diperoleh melalui siste alat indera manusia, yang mencakup dua proses yang berlangsung secara serempak antara keterlibatan aspek-aspek dunia luar (stimulus-informasi/pengalaman) dengan dunia di dalam diri seseorang (pengetahuan yang relevan dan telah disimpan dalam ingatan).

Persepsi pada hakikatnya adalah merupakan aktivitas mengindera, mengintegrasikan dan memberikan penilaian pada obyek-obyek fisik maupun obyek sosial, dan penginderaan tersebut tergantung pada stimulus fisik dan stimulus sosial yang ada di lingkungannya. Sensasi-sensasi dari lingkungan dari lingkungan akan diolah bersama-sama dengan hal-hal yang telah dipelajari sebelumnya, baik berupa harapan-harapan, nilai-nilai, sikap, ingatan dan lain-lain. Di dalam proses persepsi individu dituntut untuk memberikan penilaian terhadap suatu obyek yang dapat bersifat positif atau negatif, senang atau tudak senang, dan sebagainya. Dengan adanya persepsi maka akan terbentuk sikap, yaitu suatu kecenderungan yang stabil untuk berlaku atau bertindak secara tertentu di dalam situasi yang tertentu pula. Dengan demikian persepsi merupakan suatu fungsi biologis (melalu organ-Organ sensoris) dan sekaligus fungsi psikologis yang memungkinkan individu menerima dan mengolah informasi dari lingkungan dan mengadakan perubahan-perubahan di lingkungannya. Lebih lanjut, persepsi adalah suatu proses aktivitas seseorang dalam memberikan kesan, penilaian, pendapat, merasakan, dan menginterpretasikan sesuatu berdasarkan informasi yang ditampilkan dari sumber lain (yang dipersepsi). Melalui persepsi kita dapat mengenali dunia sekitar kita, yaitu seluruh dunia yang terdiri dari benda serta manusi dengan segala kejadian-kejadiannya. Dengan persepsi pula kita dapat berinteraksi dengan dunia sekeliling kita, khususnya antar manusia.

Berdasrkan pengertian di atas disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses yang kompleks dimana individu menerima dan menyadap informasi dari lingkungannya, menginderakan atau mengorganisasikan dan menginterpretasikan suatu obyek, dengan adanya keterlibatan aspek-aspek dunia luar (stimulus-informasi/pengalaman) dengan dunia di dalam diri seseorang (pengetahuan yang relevan dan telah disimpan dalam ingatan) sehingga mampu memahami dan memberikan penilaian terhadap obyek yang ada dihadapannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dengan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah adalah penilaian yang diberikan oleh guru pada kemampuan kepala sekolah yang memimpin tempat guru tersebut mengajar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Penilaian tersebut didasarkan pada indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu yang sesuai dengan tugas dan fungsi kepala sekolah, yaitu kemampuannya sebagai ; 1) edukator, 2) manager, 3) Administrator, 4) Supervisor, 5) leader, 6) Inovator, dan 7) motivator.

### **Hakekat Motivasi Kerja Guru**

Secara etimologis dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 menyatakan : "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Oemar Malik dalam buku Psikologi Belajar dan Mengajar mengatakan guru merupakan jabatan yang dipilih berdasarkan prinsip-prinsip vokasional. Lebih jauh ia mengatakan bahwa guru berperan untuk membantu para siswa mengubah tingkah lakunya sesuai dengan arah yang diinginkan, yakni proses (perubahan tingkah laku) dan kriteria (arah yang diinginkan secara khusus) yang dirumuskan dalam tujuan pendidikan.

Guru, digugu dan ditiru. Sebuah idiom yang melambangkan betapa agungnya profesi seorang guru. Hal ini sangat pantas dilekatkan pada profesi seorang guru, mengingat guru sebenarnya adalah seorang pendidik yang memberikan contoh dan pelayanan pendidikan bagi anak didiknya. Seorang murid pasti mengikuti seluruh perintah dan contoh yang diberikan oleh gurunya, karena murid melihat bahwa guru merupakan figur yang layak untuk diteladani, baik melalui sikap, perkataan dan perbuatannya.

Undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam pasal 39 ayat (2) menyatakan: "Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan

pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Sedangkan dalam pasal 49 ayat (1) menyatakan "Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional."

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional dikatakan : Pasal 28 ayat (1) "Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional." Pasal 28 ayat (2) "Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku." Pasal 28 ayat (3) "Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi : a. Kompetensi pedagogik; b. Kompetensi kepribadian; c. Kompetensi profesional; dan d. Kompetensi sosial"

Pasal 28 ayat (4). "Seorang yang tidak memiliki ijazah dan/atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan." Pasal 28 ayat (5) "Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan (4) dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri". Pasal 29 ayat (4) "Pendidik pada SMA/MA atau bentuk lain yang sederajat memiliki : a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1). B. Latar belakang pendidikan tinggi sesuai dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan c. Sertifikat profesi guru untuk SMA/MA."

Dari uraian di atas, yang dimaksud dengan guru dalam penelitian ini adalah seseorang yang memiliki keahlian dan kemampuan serta legalitas berdasarkan bidang ilmu yang diperolehnya di pendidikan tinggi dalam rangka mengubah perilaku anak didiknya ke arah yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan. Berdasarkan uraian mengenai teori-teori motivasi maka dapat dipahami bahwa untuk mendorong guru dalam melaksanakan KBM dengan baik

maka dua faktor motivasi harus diperhatikan, baik itu faktor higiene atau penyebab maupun faktor motivator atau pendorong. Dalam mendorong guru untuk berkerja atau melaksanakan KBM tidak cukup hanya faktor motivator saja yang diperhatikan, tetapi faktor penyehat juga sangat penting dalam usaha mendorong guru dalam melaksanakan KBM.

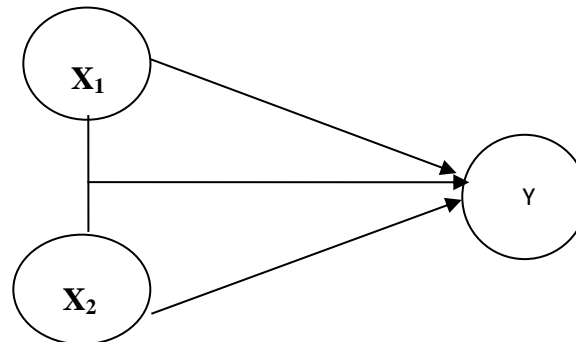
Kedua faktor tersebut tidak dapat dipisahkan, karena ada guru tertentu justru faktor motivator bukan merupakan faktor pendorong. Sebaiknya item-item yang dirancang untuk faktor penyehat bagi guru-guru tertentu bukan merupakan faktor penyehat, melainkan justru sebagai faktor pendorong. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Davies bahwa item-item yang dirancang untuk faktor-faktor pendorong (motivation factors) bagi orang-orang tertentu belum tentu merupakan faktor pendorong, sebaliknya item-item yang dirancang untuk faktor penyehat (hygiene factors) untuk golongan tertentu bukan merupakan faktor penyehat tetapi menjadi faktor pendorong.

Dari definisi-definisi di atas dapat dirumuskan bahwa motivasi bekerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan yang ditetapkan dalam tujuan pendidikan. Jika guru mempunyai motivasi kerja tinggi, maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, dan dengan dedikasi yang tinggi, sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Faktor motivasi kerja yang diteliti terdiri atas faktor dari dalam guru (intrinsik) dan faktor di luar guru (ekstrik). Faktor intrinsik meliputi kemampuan guru, kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas, kepribadian, kepercayaan diri, dan dedikasi. Faktor ekstrinsik seperti: prestasi, dukungan, pengakuan, penghargaan, kompensasi yang diperoleh, dan tauladan dari pimpinan.

## **METODE**

Metode dalam penelitian ini adalah survei dengan menggunakan tehnik analisis korelasional dan regresi, yaitu mencari hubungan dan pengaruh antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat. Metode ini memberikan gambaran tentang variabel-variabel yang ditemukan, sekaligus menyelidiki hubungan dan pengaruh antara variabel, karena itu metode ini akan mengungkapkan data faktual berdasarkan informasi yang ditemukan.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependent. Variabel independen yaitu: persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja guru ( $Y$ ). Hubungan antar variabel dapat digambarkan dalam bentuk konstelasi masalah sebagai berikut:



**Gambar .1. Konstelasi Masalah Penelitian**

Keterangan :

$X_1$  : persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah

$X_2$  : motivasi kerja

$Y$  : kinerja guru

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru-guru SMK Swasta di Jakarta Barat yang berjumlah 487 orang. Sampel berjumlah 60 guru yang diambil dengan random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data dengan regresi berganda dan korelasi berganda, uji F dan T.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi jamak variabel motivasi kerja dan Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja pada mata pelajaran IPS diperoleh persamaan regresi linear jamak berbentuk  $\hat{Y} = 45,41 + 0,162X_1 + 0,379X_2$ . Tabel ANAVA untuk menguji signifikansi regresi  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{hitung} = 16,15$ , kesimpulan karena skor sig.  $0,000 < 0,05$  pengaruh persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru signifikan, artinya bahwa setiap kenaikan satu skor dan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja

akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,162 dan 0,379 pada konstanta sebesar 45,41. Kekuatan pengaruh variabel persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $R = 0,601$ . Adapun uji signifikansi koefisien korelasi menggunakan uji F diperoleh  $F_{hitung} = 16,15$  dan  $sig. 0,000 < 0,05$ . Artinya korelasi antara persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru signifikan. Hasil penelitian di atas, diperkuat dengan uraian teori bahwa tugas kepala sekolah adalah menggerakkan guru dalam organisasi sekolah untuk bekerja secara optimal. Salah satu cara menggerakkan guru adalah dengan menerapkan prinsip motivasi. Artinya, kepala sekolah merangsang agar guru termotivasi untuk mengerjakan tugas (Depdiknas, 2000: 5).

Dengan demikian, dalam upaya memberdayakan guru, kepala sekolah harus mampu menolong para guru dan staff administrasi untuk mencapai tujuan bersama, memberi kesempatan kepada para guru untuk mengemukakan gagasan, membangkitkan semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan penuh semangat. Kepala sekolah sebagai pemimpin dapat mencapai kondisi selaras, serasi, seimbang, hal ini merupakan suatu seni tersendiri, sebab sangat tergantung pada kemampuan atau profesionalisme serta tantangan yang dihadapi, baik bersifat internal maupun eksternal. Selain kepemimpinan, motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja, seperti dikatakan Gorton (dalam Irawan, 2003: 42) bahwa motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan, motivasi ini erat hubungannya dengan kerja atau perilaku dari seorang guru. Pendapat Gorton ini sesuai dengan pendapat Owens di atas. Para individu bertindak karena adanya sejumlah kekuatan yang mendorong yang ada dalam diri mereka sendiri, yang diwakili oleh istilah-istilah, keinginan-keinginan (wants), kebutuhan-kebutuhan (needs) dan perasaan takut (Winardi, 2001: 7). Proses motivasi kerja diawali dengan rasa kekurangan kebutuhan, yang menggerakkan untuk mendapatkan sehingga timbul suatu proses pencarian. Kemudian orang memiliki rangkaian tindakan tertentu. Proses motivasi ini sebuah model inisial dari James C. Gibson dalam bukunya "Organizations Behaviour Structure-Process" yang dikutip oleh Winardi (2001: 23).

Uraian di atas menggambarkan betapa pentingnya motivasi yang ada dalam setiap individu guru untuk menggerakkan dan merangsang kinerjanya, agar

mau melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya yang telah diamanatkan kepadanya, dengan perasaan puas dan ikhlas serta penuh semangat, sehingga tujuan organisasi/lembaga yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, jelaslah bahwa persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki peran terhadap kinerja guru. Dengan demikian, baik secara teoritik maupun empirik terbukti bahwa persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru

## **2. Pengaruh Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Hasil perhitungan menunjukkan skor koefisien korelasi 0,44 dan koefisien determinasi sebesar 0,197 yang berarti sumbangan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 19,7 %. Berdasarkan temuan ini, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Temuan di atas, sejalan dengan pernyataan bahwa tugas seorang pemimpin seperti Kepala Sekolah menyangkut bagaimana Kepala Sekolah bertanggung jawab atas sekolahnya dalam melaksanakan berbagai kegiatan, seperti bagaimana mengelola berbagai masalah menyangkut pelaksanaan administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan maupun pendayagunaan sarana dan prasarana. Kaitannya dengan tugas dan fungsi Kepala Sekolah, menurut Depdiknas (2006: 5) sebagai penanggungjawab dalam penyelenggaraan pendidikan Kepala Sekolah mempunyai fungsi sebagai edukator (pendidik), manager (pengaruh, penggerak sumber daya), administrator, supervisor (pengawas, pengoreksi dan melakukan evaluasi), *leader* (pemimpin), inovator, dan motivator.

Pendapat di atas, sejalan dengan hasil temuan penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Artinya jika kita hendak meningkatkan kinerja guru maka perlu dilakukan adanya upaya penciptaan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah yang kondusif dan nyaman mulai dari pimpinan tertinggi sampai pegawai yang paling bawah. Hal ini perlu dilakukan karena organisasi sebagai system tidak dapat dipisahkan satu persatu antar setiap pegawai

yang seyogyanya bersatu dalam langkah kerja karena diikat oleh visi dan misi yang dikembangkan.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru**

Hasil perhitungan data statistik menunjukkan skor koefisien korelasi tunggal = 0,55 dan koefisien determinasi sebesar 0,308 yang berarti sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 30,8 %. Berdasarkan temuan ini, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Secara teoritik, dijelaskan Herzberg bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaan merupakan hal yang sangat mendasar, dan sikap terhadap pekerjaannya ditentukan oleh keberhasilan atau kegagalan dalam pekerjaan. Dalam penelitiannya Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan pekerjaan (*job content*), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek disekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*job context*). Kepuasan-kepuasan dalam bekerja oleh Herzberg diberi nama motivator, adapun ketidakpuasan disebut faktor higiene. Kedua faktor ini kemudian dikenal dengan teori motivasi dua faktor dari Herzberg.

Penjelasan di atas, ditegaskan pula oleh James dan Winkel (1996: 15) yang menjelaskan bahwa orang yang mempunyai motivasi memiliki beberapa karakteristik khusus yang sangat unik, yaitu: (a). Mereka ingin mengambil tanggungjawab untuk menyelesaikan masalah, pekerjaan, dan tugas. (b). Mereka cenderung menentukan tujuan sendiri dan mengambil resiko yang telah diperhitungkan untuk mencapai tujuan. (c). Mereka sangat mementingkan umpan balik mengenai seberapa baik melakukan sesuatu. Dengan demikian, baik secara teoritik maupun empirik terbukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Artinya, semakin tinggi motivasi akan semakin tinggi kinerjanya dan sebaliknya semakin lemah motivasi yang dimiliki guru maka akan semakin lemah pula kinerjanya.

## **SIMPULAN**

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi ganda



diperoleh bahwa nilai  $Sig = 0.000$  dan  $F_{hitung} = 16,115$ , sedangkan  $F_{tabel} = 3,15$ , sehingga nilai  $Sig < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti regresi tersebut signifikan.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa nilai  $Sig = 0.033$  dan  $t_{hitung} = 2,183$ , sedangkan  $t_{tabel} = 1,6449$  sehingga nilai  $Sig < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh bahwa nilai  $Sig = 0.000$  dan  $t_{hitung} = 3,829$ , sedangkan  $t_{tabel} = 1,6449$  sehingga nilai  $Sig < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

Pada bagian akhir, penulis sampai ingin memberikan saran-saran sebagai berikut : Kepada seluruh guru untuk senantiasa menjaga dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dari mulai merencanakan, melaksanakan hingga melakukan evaluasi pembelajaran sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku. Kepada kepala sekolah, untuk melakukan supervisi pembelajaran yang dilakukan guru agar terjadi peningkatan kegiatan inti guru yakni melakukan proses pembelajaran. Kepada para peneliti yang hendak mengkaji masalah kinerja guru, mudah-mudahan hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu rujukan sebagai informasi awal dalam melakukan penelitian sejenis. Hasil penelitian yang penulis temukan ini diharapkan dapat dijadikan salah satu sumber bacaan atau sumber informasi bagi guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Kepala Sekolah dan guru-guru yang telah membantu penelitian ini dan kepada orang tua penulis, serta Istri dan anak penulis yang selalu mendukung penulis untuk berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. 2004. *Menjadi Pemimpin Efektif*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Tes Prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran*

- Prestasi Belajar*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Brojonagoro, 2002, *Norma-norma Pendidikan dan Tingkat Pengembangan Anak*, Bandung: Rineka Cipta
- Chaplin, C. P., 1999, *Kamus Lengkap Psikologi*, edisi Bahasa Indonesia oleh Kartini Kartono, Cetakan Kelima, Jakarta, Raja Grafindo Perkasa
- Davidoff, L.L., 1998, *Psikologi Suatu Pengantar*, Jilid I, edisi Bahasa Indonesia oleh Mari Juniati, Jakarta, Erlangga
- Depdiknas. 2001. *Managemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* (Buku 1). Jakarta: Depdiknas.
- Graffin, W Ricky dan Ebert, Ronald, J., 1999, *Businees*. Jilid 1, Alih Bahasa Oleh Wagino Ismangil, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Harha, Mugi. M., 2003. *Profesionalitas Kepala Sekolah*. Pendidikan Network.
- Irawan, Prasetya. 2003 *Teori Belajar, Motivasi, dan Keterampilan Mengajar*. Jakarta: Depdiknas.
- Kartono. 2002. *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Prehallindo.
- Natawijaya, R. 2003, *Profesional Guru*. Makalah Pada Seminar Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan. Bandung: FPS
- Nawawi, H. 2003. *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press
- Pusat Bahasa Depdiknas,. 2004. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Robbin, Stephen R., 1996, *Perilaku Organisasi*, Konsep, Kontraversi dan Aplikasi, jilid 2 Penerbit Prehanllindo, Jakarta
- Siagian, Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta..
- Simamora, Henry. 2002, *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sudjana, 1996, *Metoda Statistika*. Bandung, Tarsito.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Terry, George R., 1986, *Azas Managemen*. Penerbit Alumni, Bandung.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: BP. Cipta Jaya.
- Winardi, Dr, SE, 2001. *Asas-asas Managemen*, Edisi terbaru, CV. MandarMaju, Bandung,
- Wortman, C.B., Loftus, E.F., dan Marshall, M.E., 1995, *Psycology*, 2<sup>nd</sup>ed. New York : Alfred A. Knopf. Inc.